



## REPERES POUR DES INTERVENTIONS DANS LES SERVICES SUR TEMPS ET CHARGES DE TRAVAIL

*Les points abordés dans cette note pour des interventions immédiates au niveau de chaque service ne sont pas exhaustifs (ex : exiger des données sur le temps de travail dans le bilan social du service n'est pas cité). Ils n'en constituent pas moins des sujets importants, pour lesquels nous disposons de points d'appui, et qui portés auprès des directions locales permettront de concrétiser de premières avancées.*

### Exiger le décompte effectif de toutes les heures de travail

Un décompte de toutes les heures de travail représente un enjeu important : c'est indispensable pour veiller au respect des garanties minimales comme au paiement ou à la récupération de toutes les heures supplémentaires effectuées. Or aujourd'hui :

-le temps de travail des catégories A et B notamment dépasse largement le temps de travail légal hebdomadaire (de 41 à 48 H et plus pour 3 agents sur 5 ; seule une minorité respecte régulièrement les bornes réglementaires -cf consultation OFICT [http://www.equipement.cgt.fr/IMG/pdf/Echanges-TTetChT\\_.pdf](http://www.equipement.cgt.fr/IMG/pdf/Echanges-TTetChT_.pdf) ). Il est en augmentation et ce sont les cadres qui connaissent la plus forte croissance de celui-ci (enquête DARES juillet 2013 <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-047.pdf> )

- de nombreuses heures travaillées ne sont pas prises en compte :

les heures faites en dehors des heures du service en horaires fixes, les heures faites en dehors des bornes extrêmes, ou pendant le temps de pause minimum de 45mn, les heures écrêtées dans le cadre des reports de crédit (ex : seul 1 agent sur 4 ne subit aucun écrêtement - consultation OFICT) en horaires variables.

Il faut également prendre en compte, pour y remédier, le travail chez soi le soir, le week-end, voire durant les vacances.

Si le décompte des temps de travail peut être déclaratif dans certains cas, la réglementation en vigueur prévoit un système de calcul automatisé en cas d'horaires variables. Il convient alors d'exiger, si ce n'est pas le cas, une évolution du système d'enregistrement permettant de connaître tous les temps aujourd'hui écrêtés ou non enregistrés.

## Mettre en place des dispositifs d'alerte

La pétition de l'OFICT revendiquait « la mise en place de procédures d'alerte permettant de prévenir le non respect systématique des bornes réglementaires du temps de travail et de repos ».

La note de « gestion des temps de travail et respect des garanties minimales en administration centrale »

( <https://docs.google.com/file/d/0B-tNjcVbT4ONLURhc1pRMIJSLTQ/edit> ) signée par le Secrétaire Général du MEDDE et du METL constitue un premier pas en ce sens : elle « invite les chefs de service à sensibiliser leur encadrement dans la détection des dépassements importants ou répétés des garanties minimales et dans l'analyse de la situation des agents afin de pouvoir y remédier ». Des alertes automatiques ont été à cette fin introduites dans le progiciel « Cottage ». Si cette note a ses limites (la responsabilité est mise sur le seul encadrement intermédiaire ; aucun examen collectif, notamment en CHSCT, des situations concernées n'est évoqué), elle n'en constitue pas moins sur ce point, et d'autres, un point d'appui pour des demandes dans chaque service.

## Mettre fin aux forfaits jours illégaux

L'arrêt de la Cour de Cassation du 29 juin 2011 sanctionne l'insuffisance d'encadrement de forfaits-jours et rappelle les obligations constitutionnelles de l'employeur en matière de droit à la santé et au repos de tous les salariés.

Pour la Fonction Publique d'État, le décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail précise dans son article 10 que, tout en étant soumis au respect des garanties minimales « le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à des déplacements fréquents de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions particulières ». Si ce texte n'obligeait en rien notre administration à introduire un tel régime, elle s'en est emparé et a même cherché à étendre ce régime à l'occasion de la nouvelle instruction du 6 janvier 2011. C'est ainsi que les cadres de 3ème niveau (cadres de direction) y sont soumis mais aussi « à leur demande expresse » les cadres de 2ème niveau en administration centrale et ceux de catégorie A « disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail » (autres services) .

L'article 10 de l'arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les DDI a soumis quant à lui à ce régime de décompte en jours outre tous les personnels de la jeunesse et sports exerçant des missions éducatives, techniques et éducatives, les personnels de direction ainsi que « les personnels bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail » « à leur demande expresse ». Le Conseil d'État a, dans un arrêt du 20 février 2013 , sur requête de l'UGFF-CGT , annulé cet article pour deux raisons :

- a) il récuse le principe de l'extension du forfait-jour à tous les personnels d'une administration (jeunesse et sports en l'occurrence)
- b) une large autonomie dans l'organisation du travail n'est pas suffisante pour pouvoir appliquer un régime de forfait en jours, même si les intéressés le demandent. Les

personnels concernés doivent être chargés de tâches de conception (statutairement de catégorie A).

Les auteurs du texte ne pouvaient légalement prévoir l'application de ce régime à des personnels bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail mais qui ne seraient pas chargés de fonctions de conception, quand bien même « cette application serait subordonnée à la demande expresse des intéressés ».

Au delà du vide juridique relatif au forfait en jours dans les DDI, cet arrêt constitue lui aussi un point d'appui pour limiter ce régime aux cadres de direction. Quant aux règlements intérieurs permettant d'étendre ce régime à des catégories B, ils sont tout simplement hors la loi !

L'application d'un forfait jour ne dispense pas du décompte du temps de travail et du respect des garanties minimales, y compris pour les cadres de direction en conséquences des textes évoqués

## Suivre les charges de travail

Ce n'est pas seulement le temps mais les charges de travail que vise maintenant la jurisprudence ;

c'est le cas de l'arrêt du 29 juin 2011 susvisé mais aussi d'autres décisions de justice : il en va ainsi de l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles du 19 mai 2011 (RG no 10/00954) confirmant la faute inexcusable de Renault dans le suicide d'un cadre du technocentre de Guyancourt en retenant en particulier « l'absence de tout dispositif dans l'entreprise pour évaluer la charge de travail, notamment des cadres, l'absence de visibilité des managers sur la charge de travail de leurs collaborateurs ».

Dans notre administration 2 agents A ou B sur 3 se disent confrontés à une charge de travail lourde ; pour 3 sur 4 elle s'est alourdie (consultation OFICT).

Portons dès maintenant le besoin d'un suivi des charges de travail dans le cadre des CHSCT.

Au-delà de l'obligation d'évaluer et adapter la charge de travail lors de l'entretien annuel, revendiquons en amont de ces entretiens une réunion du collectif de travail pour apprécier l'environnement, les moyens, discuter de l'organisation du travail. Le directeur de Cabinet partage cette proposition : faisons la vivre.

### **Annexe : récapitulatif des documents cités :**

Résultats de la consultation OFICT – janvier 2013

Enquête DARES – juillet 2013

note de gestion des temps de travail et respect des garanties minimales en administration centrale

arrêt de la cour de cassation (forfait-jour temps et charges de travail) – 29 juin 2011

décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique de l'Etat

arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les DDI

arrêt du Conseil d'Etat du 20 février 2013 (recours UGFF sur l'arrêté du 27 mai 2011

arrêt de la cour d'appel de versailles du 19 mai 2011 (relatif à la faute inexcusable de l'employeur en rapport avec le suicide d'un cadre du Technocentre Renault)